

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sejalan dengan keinginan perusahaan sehingga mendapatkan kinerja atau hasil yang baik.

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Dikutip dari penelitian Irawati dan Carrollina (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan masih buruk maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins (2006) dapat menggunakan lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Hasil pengukuran kinerja karyawan dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan itu sendiri, perusahaan maupun pengukur kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikategorikan menjadi dua macam faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan, faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal

dari luar diri karyawan, antara lain: beban kerja dan lingkungan kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Hasil penelitian oleh Adityawarman, dkk. (2015) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Irawati dan Carrollina (2017) menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian dari kedua peneliti tersebut.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian beban kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan (Asriani, dkk. 2018). Dikutip dari penelitian Adityawarman, dkk. (2015) mengatakan bahwa dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Irawati dan carollina, 2017). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugas yang banyak. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Menurut Permendagri (2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali

antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan, menurut Meshkati dalam Tarwaka (2014) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda dengan karyawan yang lain. Pemberian beban kerja yang terlalu rendah daripada kemampuan kerja akan mengakibatkan karyawan cepat merasa bosan dan cenderung bekerja seadanya. Namun, apabila pemberian beban kerja terlalu tinggi daripada kemampuan kerja maka karyawan akan merasa stres sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal dikarenakan beban kerja terlalu berat. Perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner seperti Pan Java harus memperhatikan hal tersebut agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Rumah makan banyak bermunculan di kota-kota besar, seperti di Malang. Kualitas sumber daya manusia pada Pan Java harus ditingkatkan agar mampu melayani konsumen dengan baik sehingga konsumen tidak merasa kecewa atas pelayanan yang diberikan. Pan Java selalu ramai pengunjung, terutama pada malam hari. Mahasiswa atau mahasiswi seringkali datang untuk rapat organisasi, mengerjakan tugas atau hanya sekedar berkumpul dengan teman. Karyawan Pan Java dituntut agar mampu mengerjakan semua tugas meskipun tugas tersebut bukan bagian dari pekerjaannya.

Karyawan Pan Java saling bekerja sama berbagi tugas dan seringkali karyawan merangkap tugas pada saat ramai pengunjung. Hal tersebut seringkali membuat karyawan merasa kelelahan karena harus menyelesaikan tugas yang lebih banyak. Karyawan juga harus selalu siap dengan pemberian

beban kerja yang mendadak karena jumlah pengunjung yang datang tidak bisa diprediksi.

Karyawan Pan Java dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang bukan menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan agar karyawan mampu membantu rekan kerjanya saat ramai pengunjung serta dapat mengurangi jumlah pengunjung yang komplain akibat pelayanan karyawan yang buruk.

Beban kerja yang diberikan terus menerus tanpa adanya pembagian yang tepat akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Adityawarman, dkk. 2015). Hal ini dapat ditunjukkan dalam data penjualan Pan Java yang tidak stabil, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan

No.	Tanggal	Jumlah produk yang terjual
1.	1 Januari 2020	487 porsi
2.	2 Januari 2020	449 porsi
3.	3 Januari 2020	472 porsi
4.	4 Januari 2020	540 porsi
5.	5 Januari 2020	473 porsi
6.	6 Januari 2020	584 porsi
7.	7 Januari 2020	541 porsi
8.	8 Januari 2020	302 porsi
9.	9 Januari 2020	448 porsi
10.	10 Januari 2020	539 porsi
11.	11 Januari 2020	502 porsi
12.	12 Januari 2020	394 porsi
13.	13 Januari 2020	536 porsi
14.	14 Januari 2020	565 porsi
15.	15 Januari 2020	706 porsi
16.	16 Januari 2020	523 porsi
17.	17 Januari 2020	715 porsi
18.	18 Januari 2020	481 porsi

Lanjutan tabel 1.1

19.	19 Januari 2020	457 porsi
20.	20 Januari 2020	351 porsi
21.	21 Januari 2020	451 porsi
22.	22 Januari 2020	345 porsi
23.	23 Januari 2020	471 porsi
24.	24 Januari 2020	502 porsi
25.	25 Januari 2020	491 porsi
26.	26 Januari 2020	469 porsi
27.	27 Januari 2020	432 porsi
28.	28 Januari 2020	363 porsi
29.	29 Januari 2020	345 porsi
30.	30 Januari 2020	340 porsi
31.	31 Januari 2020	279 porsi

Sumber: Data Pan Java

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produk yang dapat dijual oleh perusahaan pada bulan Januari 2020 cenderung mengalami penurunan pada minggu terakhir, padahal perusahaan menginginkan agar penjualan produk selalu mengalami peningkatan. Namun, kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa beban kerja dapat memberi dampak pada kinerja karyawan. Adanya pemberian beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target perusahaan atau dalam kata lain dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sebagai bukti empiris yang mengawali penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2013) mengatakan bahwa selain beban kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang

bekerja dalam organisasi tersebut. Akibatnya, karyawan akan bekerja lebih produktif sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2013).

Karyawan Pan Java dituntut agar mampu bekerja dalam tim dan saling melengkapi, manajer Pan Java mengharuskan karyawannya agar memiliki hubungan yang baik untuk menghindari adanya konflik. Penentuan jadwal shift kerja ditentukan oleh karyawan sendiri dikarenakan kebanyakan karyawan Pan Java adalah mahasiswa atau mahasiswi yang masih aktif kuliah sehingga jadwal kerja menyesuaikan jadwal kuliah, maka dari itu perlu adanya kerjasama antar karyawan.

Hubungan kekeluargaan yang baik antara karyawan Pan Java dengan atasan maupun dengan sesama karyawan sengaja dipertahankan untuk menciptakan kenyamanan bekerja sehingga tidak ada ketakutan interaksi antara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan. Dengan masalah

yang telah diuraikan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang?
5. Diantara variabel di atas, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta identifikasi masalah pada rumusan masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini tertelak pada teori dan objek yang digunakan, yaitu:

1. Batasan-batasan variabel

- a. Kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2006) dengan indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian
- b. Beban kerja menggunakan teori Harry G, *et al.* dalam Tarwaka (2014) dengan indikator, yaitu: beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis
- c. Lingkungan kerja menggunakan teori Soetjipto (2008) dengan indikator, yaitu: hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang digunakan hanya lingkungan kerja non fisik karena karyawan rumah makan Pan Java dituntut untuk menjaga hubungan baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan agar karyawan bekerja dengan nyaman karena terjalinnya hubungan yang harmonis

2. Objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di tiga rumah makan milik Pan Java, yaitu: Warung Tani, Kopitani dan Sambel Desa Kasemo yang terletak di Desa Mulyoagung Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur dan ditujukan pada seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang
5. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pan Java Mulyoagung Malang

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari diadakannya penelitian ini adalah untuk membuktikan kebenaran dari teori-teori yang mengungkapkan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi variabel dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Manfaat dari diadakannya penelitian ini bagi manajemen pengelola perusahaan adalah agar dapat diketahui tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

